

بررسی تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی در نحوه اداره امور بیمارستانها

نوشته:

محمد انواری - عضو هیئت علمی

چکیده:

جهان در حال حرکت است و محیط و کلیه عوامل موجود در آن نیز در جریان این حرکت، تغییرات اساسی نموده‌اند، اما بخش دولتی و سازمانهای وابسته به آن از جمله بیمارستانهای بخش دولتی هنوز نتوانسته‌اند خود را با این حرکت همگام کنند بنابراین دوگانگی حاصل از این تغییرات، مشکلات اساسی برای اداره‌کنندگان بیمارستانها بوجود آورده است. از جمله پارامترهای موثر در نحوه اداره امور بیمارستانها، عوامل فرهنگی - اجتماعی است که اثرات آن از طرف جامعه بر مدیران و متقابلاً از جانب مدیران به سوی جامعه خواهد بود.

این پژوهش حاصل تلاش و کوشش مستمری است که درخصوص تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی بر نحوه اداره امور بیمارستان در محدوده سال ۱۳۷۳ بعمل آمده است. انجام این تحقیق به روش توصیفی - تحلیلی و بر روی ۷۵ نفر از مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور که بصورت تصادفی انتخاب شده‌اند، می‌باشد. از این جامعه آماری ۳۳ بیمارستان مربوط به تهران و ۴۲ بیمارستان مربوط به سایر استانها است. اطلاعات موردنیاز تحقیق، با کمک پرسشنامه دو برگه که شامل ۳۹ سؤال

می‌باشد، بصورت حضوری به مدیران بیمارستانهای موردنظر ارائه و پس از تکمیل شدن، جمع‌آوری شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده پس از استخراج با بهره‌گیری از محاسبات آماری، رسم نمودار و جداول یک و دو بعدی انجام گردیده و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از برنامه کامپیوتری SPSS و PE2 استفاده شده است. مهمترین عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر در عملکرد مدیران به ترتیب ایمان و اعتقاد، محبت و دوستی، اطلاعات و دانش فنی، ارزش قائل شدن برای شخصیت انسان، و امنیت و ثبات شغلی معین شدند.

۱- معرفی و بیان اهمیت طرح

دنیای پیرامون بخش دولتی به سرعت در حال تغییر است و به علت خصوصیات نوینی که از بخش‌های مختلف بدست آورده است، با عصر یک دهه قبل کاملاً متفاوت شده است لیکن بخش دولتی و سازمانهای وابسته به آن نظیر بیمارستانها تفاوت چندانی ننموده است، همین دوگانگی مشکلات اساسی را موجب گردیده است، که نتایج آن عملاً در رفتار مدیران و بدنبال آن بر عملکرد بیمارستانها و سپس به جامعه منتقل خواهد شد. مسلماً هر سازمان اجتماعی به اولین عاملی که توجه می‌نماید حفظ و بقا خود است و سپس به افزایش بهره‌وری و اثربخشی و بدیهی است سازمانهایی که در محیطی امن و آسوده بسر می‌برند و موردتحمید نمی‌باشند و از طرق مطمئن تغذیه می‌شوند (بودجه دولتی) دیگر به فکر افزایش کارآئی نخواهند بود سازمانهایی که همیشه وسایل و تجهیزات خود را مهیا می‌بینند، مسلماً در فکر و اندیشه مسیر، جهت و مبداء حرکت نخواهند بود. در نتیجه تأثیر عوامل محیطی را از نظر دور می‌دارند و یا اگر آنها را ببینند آنرا به درستی درک ننموده و بدان توجهی کافی مبذول نمی‌نمایند. هرچند بیمارستانهای دولتی، امروزه به توسط بودجه عمومی دولت

اداره می‌شوند و بدور از تغییرات عوامل فرهنگی - اجتماعی عصر کنونی و هیاهوی محیط رقابت‌آمیز موجود در بخش خصوصی در مسیر آرام و کند خود حرکت می‌کنند، اما در آینده‌ای نه چندان دور می‌بایستی با پدیده‌های اجتماعی مواجه شوند و خود به حل مسائل و معضلات خویش پردازند. یکی از معضلات سازمانهای اجتماعی بویژه بیمارستانهای دولتی، تصور ایزوله بودن این سازمانها از عوامل محیطی است در عصر کنونی تداوم و حیات سازمان بیمارستان، منوط به تعامل پویای آن با متغیرهای محیطی نظیر عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی می‌گردد. شناخت عوامل محیطی و تاثیر آن بر نحوه اداره امور بیمارستانها از جمله مسائل پراهمیت و حساسی است که در باب آن سخن بسیار گفته شده است، اما تحقیق جامع و کاملی از آن در ایران، بویژه در سطح مدیران بیمارستانها صورت نپذیرفته است. گروه مدیران بیمارستان از جمله مدیران شاغل در سطح جامعه می‌باشند که عهده‌دار مسوولیتی بسیار خطیر می‌باشند. چرا که تاثیر عوامل محیطی (اجتماعی - فرهنگی) بر آنها منجر به تاثیر پذیرفتن نحوه اداره امور بیمارستان گردیده و در نتیجه، مجدداً نتایج آن به جامعه باز می‌گردد. به هر میزان که عوامل محیطی بهتر شناخته شوند، به همان نسبت تاثیر آنها بر اداره امور بیمارستان روشن‌تر می‌گردد. بدین ترتیب می‌توان به نحوه مطلوبتری در جهت برنامه‌ریزی کاهش اثرات مخرب از یکطرف و از طرف دیگر افزایش تاثیرات مثبت و سازنده این عوامل که بصورت ارتباطی ارگانیک عمل می‌نمایند، اقدام نمود. ابعاد و اندازه‌های هر یک از عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... به حدی گسترده می‌باشد که امکان بررسی و شناسائی کلیه آنها در یک مقاله به سادگی میسر نمی‌باشد و نیاز به وقت و مقالات دیگری را محسوس می‌گرداند. به همین علت در این مقاله تحقیقی سعی می‌شود که فقط تاثیر برخی از عوامل اجتماعی و فرهنگی بر روی مدیران بیمارستان که

نقش اساسی در افزایش بهره‌وری و اثربخشی فعالیت‌های بیمارستان را دارند مورد بررسی و تحلیل قرار گیرند.

۲- هدف کلی:

تعیین میزان تأثیر برخی از عوامل فرهنگی - اجتماعی در نحوه اداره امور بیمارستانهای علوم پزشکی مستقر در استان تهران و بعضی از سایر استانها.

۳- اهداف اختصاصی:

۱- تعیین توزیع فراوانی جامعه مدیران مورد پژوهش برحسب استان محل خدمت و مشخصات شخصی.

۲- تعیین میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی به تفکیک عوامل «محیط خانوادگی» «محیط کاری» و «محیط اجتماعی» بر نحوه انجام وظیفه جامعه مدیران مورد پژوهش.

۳- رتبه‌بندی کلی میزان تأثیر عوامل «فرهنگی - اجتماعی» بر نحوه انجام وظیفه جامعه مدیران مورد پژوهش.

۴- تعیین میزان تأثیر عوامل «فرهنگی و اجتماعی» بر عملکرد بیمارستان.

۵- تعیین میزان تأثیر فعالیت‌های بیمارستان بر محیط اجتماعی.

۶- تعیین میزان احساس مسئولیت جامعه مدیران مورد پژوهش نسبت به سازمان.

۷- تعیین میزان احساس مسئولیت جامعه مدیران مورد پژوهش نسبت به جامعه.

۸- تعیین ارتباط نوع محیط اجتماعی با محل خدمت جامعه مدیران مورد پژوهش.

۹- تعیین اقدامات و تدابیر لازم برای همگام شدن با تغییرات فرهنگی - اجتماعی

۴- سوالات پژوهش:

۱- مهمترین عوامل فرهنگی - اجتماعی از جنبه‌های سه‌گانه (محیط خانوادگی، محیط کاری، محیط اجتماعی) موثر بر نحوه انجام وظیفه جامعه مدیران مورد پژوهش کدام است؟

۲- رتبه‌بندی کلی عوامل فرهنگی - اجتماعی موثر بر نحوه انجام وظیفه جامعه مدیران مورد پژوهش به چه ترتیبی است؟

۳- میزان تاثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی بر عملکرد بیمارستان چگونه است؟

۴- میزان تاثیر فعالیت‌های بیمارستان بر محیط اجتماعی چگونه می‌باشد؟

۵- میزان ارتباط میان احساس مسئولیت جامعه مدیران مورد پژوهش نسبت به سازمان یا محل خدمت چیست؟

۶- میزان ارتباط میان احساس مسئولیت جامعه مدیران مورد پژوهش نسبت به جامعه یا محل خدمت چیست؟

۷- نحوه ارتباط نوع محیط اجتماعی با محل خدمت به چه ترتیب است؟

۸- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش برای همگام شدن با تغییرات فرهنگی - اجتماعی اقدامی انجام داده‌اند؟

۹- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۰- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۱- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۲- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۳- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۴- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۵- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۶- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۷- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۸- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۱۹- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۲۰- آیا جامعه مدیران مورد پژوهش اقدامی انجام داده‌اند تا با تغییرات فرهنگی - اجتماعی همگام شوند؟

۵- روش پژوهش

نوع مطالعه

این پژوهش براساس بررسی توصیفی و تحلیل می باشد که به صورت مقطعی

انجام گرفته است.

جامعه مورد مطالعه

شامل کلیه بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی استان تهران و سایر استانها است. جامعه موردنظر شامل ۷۵ نفر مدیر است که نمونه گیری روی آنها انجام گرفت. در جامعه مورد بررسی ۳۳ نفر مربوط به استان تهران و ۴۲ نفر مربوط به سایر استانها می باشد.

۶	رشته های تخصصی دندان
۴	رشته های تخصصی قلب و عروق، زنان، کودکان و اطفال
۵	رشته های تخصصی جراحی

اعتبار پرسشنامه

تعداد سئوالات اولیه ۸۴ عدد بوده که با توجه به اصلاحات و بررسی های

مقدماتی به ۳۹ عدد کاهش یافت.

روشهای آماری مورد استفاده

در این پژوهش از روشهای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار

و رسم نمودار و جداول یک بعدی و دو بعدی استفاده شد، به منظور تجزیه و

تحلیل داده ها از برنامه کامپیوتری PE2 و SPSS استفاده گردید.

۶- نتایج حاصله در رابطه با تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی در

مدیران:

در این بخش، بمنظور جلوگیری از اطاله کلام سعی شده است که فقط به بررسی اطلاعات مربوط به جداول انتخابی پرداخته شود. سایر اطلاعات در بـخ ۷ ارائه شده است.

«تعیین تاثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی (خانوادگی)

در مدیران مورد پژوهش»

۱۳B (به ترتیب اولویت)

رتبه	عوامل فرهنگی - اجتماعی (خانوادگی)	میانگین
۱	تاثیر ایمان و اعتقادات مذهبی	۴/۵۹
۲	تاثیر محبت و دوستی	۴/۵۰
۳	تاثیر مشکلات خانوادگی	۳/۹۶
۴	تاثیر عدم امکانات رفاهی و تفریحی	۳/۲۹
۵	تاثیر مشکلات مسکن	۳/۲۰

جدول شماره ۱۳B نشان می‌دهند که «ایمان و اعتقادات مذهبی» با میانگین ۴/۵۹ و «جو محبت و دوستی» با میانگین ۴/۵۰ به ترتیب مهمترین عوامل شناخته شدند و «مشکل مسکن» کمترین اثر را در عملکرد مدیران مورد پژوهش داشته است. همچنین کلیه عوامل، موثر بر عملکرد مدیران شناخته شدند. (بالاتر از میانگین ۳).

«تعیین تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی (محیط

اجتماعی) در مدیران مورد پژوهش»

(به ترتیب اولویت) ۱۳B

رتبه	عوامل فرهنگی - اجتماعی (جامعه)	میانگین
۱	تأثیر اطلاعات و دانش فنی مورد نیاز	۲/۳۷
۲	تأثیر بروکراسی	۳/۷۶
۳	تأثیر قوانین و مقررات فعلی	۳/۶۶
۴	تأثیر تغییر نحوه زندگی و تغییر یافتن اراضی	۳/۶۲
۵	تأثیر رسانه‌های عمومی و شبکه‌های ارتباطی	۳/۰۰

جدول شماره ۱۵B نشان می‌دهند که عامل «اطلاعات و دانش فنی مورد نیاز» با میانگین ۴/۳۷ بیشترین تأثیر و عامل «رسانه‌های عمومی و شبکه‌های ارتباطی» با میانگین ۳ کمترین اثر را داشته است. همچنین کلیه عوامل بالا موثر در عملکرد مدیران شناخته شدند. (بالا تر از میانگین ۳).

تعیین تاثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی (محیط کاری) در مدیران مورد پژوهش»

در سطح پیمایشی (توصیفی)

۱۴B

(توصیفی و پیمایشی)

(به ترتیب اولویت)

رتبه	تاثیر	نمره
۱	تاثیر نحوه ارزش قائل شدن برای شخصیت والای انسان	۴/۲۴
۲	تاثیر امنیت و ثبات شغلی	۴/۱۱
۳	تاثیر نحوه ارزشیابی از فعالیت شما	۴/۰۲
۴	تاثیر آموزش ضمن خدمت	۴/۰۱
۵	تاثیر روش نامطلوب انتخاب و برکناری مدیران	۳/۹۷
۶	تاثیر کمبود اختیارات لازم	۳/۹۶
۷	تاثیر انتظارات و توقعات مسئولین بالاتر	۳/۹۴
۸	تاثیر عدم رعایت قوانین و مقررات توسط دیگران	۳/۸۹
۹	تاثیر در گروه بودن و به گروه تعلق داشتن	۳/۸۷
۱۰	تاثیر تبعیض در محیط کار	۳/۷۷
۱۱	تاثیر دانشگاه‌های علوم پزشکی	۳/۷۱
۱۲	تاثیر ساختار فعلی بیمارستان	۳/۳۶
۱۳	تاثیر توفیق افراد فرصت طلب	۳/۰۹

جدول شماره ۱۴B نشان می‌دهد که «نحوه ارزش قائل شدن برای شخصیت والای انسانی» با میانگین ۴/۲۴ و «امنیت و ثبات شغلی» با میانگین ۴/۱۱ به ترتیب از موثرترین عوامل فرهنگی - اجتماعی و «توفیق افراد فرصت طلب» با میانگین ۳/۰۹ کمترین اثر را در عملکرد مدیران داشته است. همچنین کلیه عوامل موثر بر عملکرد مدیران شناخته شدند.

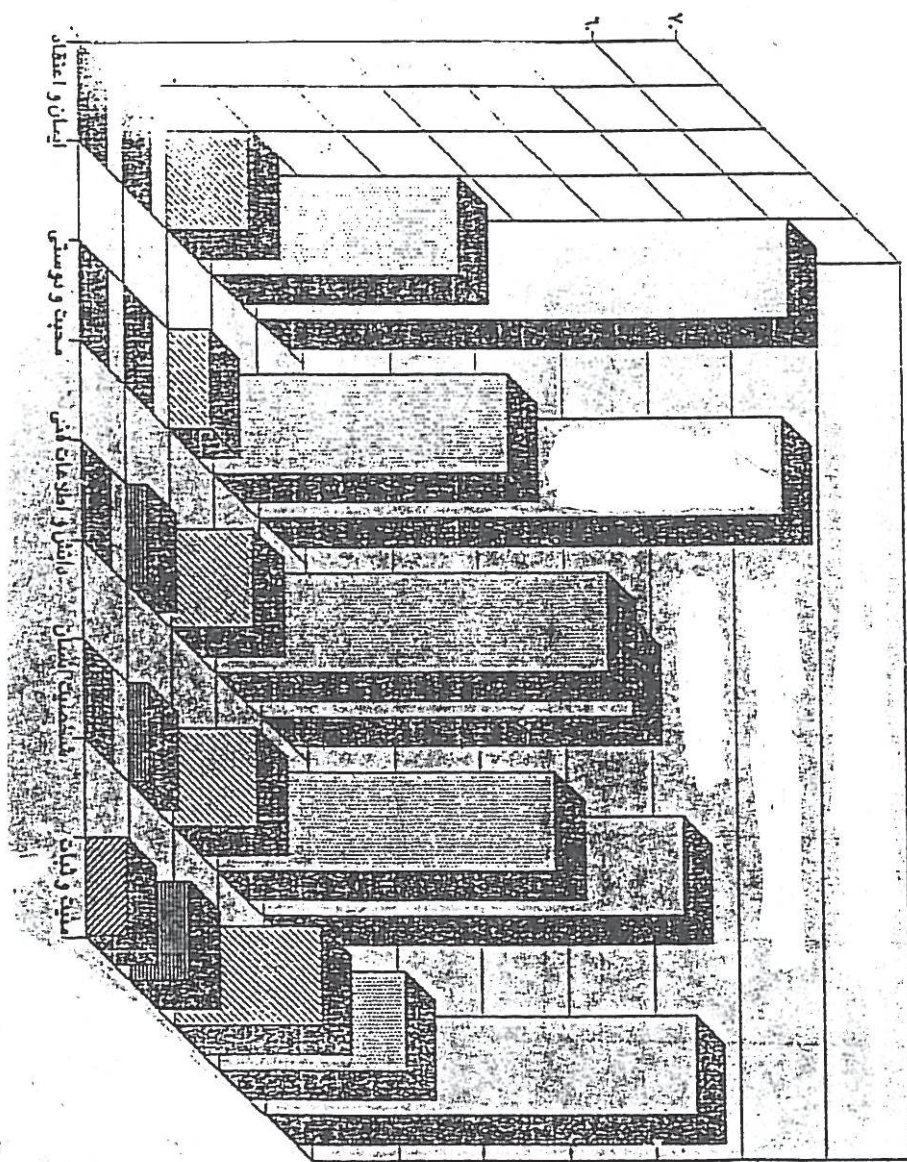
جدول شماره ۱۶ مجموعه‌ای از عوامل فرهنگی - اجتماعی موثر در مورد پژوهش را براساس اولویت نشان می‌دهد. جدول فوق ترکیبی از جداول ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ است. در این جدول عوامل فرهنگی - اجتماعی موثر خانوادگی، محیط کار و محیط اجتماعی به ترتیب با F, O, و S مشخص شده‌اند.

جدول شماره (۱۶) «رتبه‌بندی کلی عوامل فرهنگی - اجتماعی موثر در عملکرد مدیران»

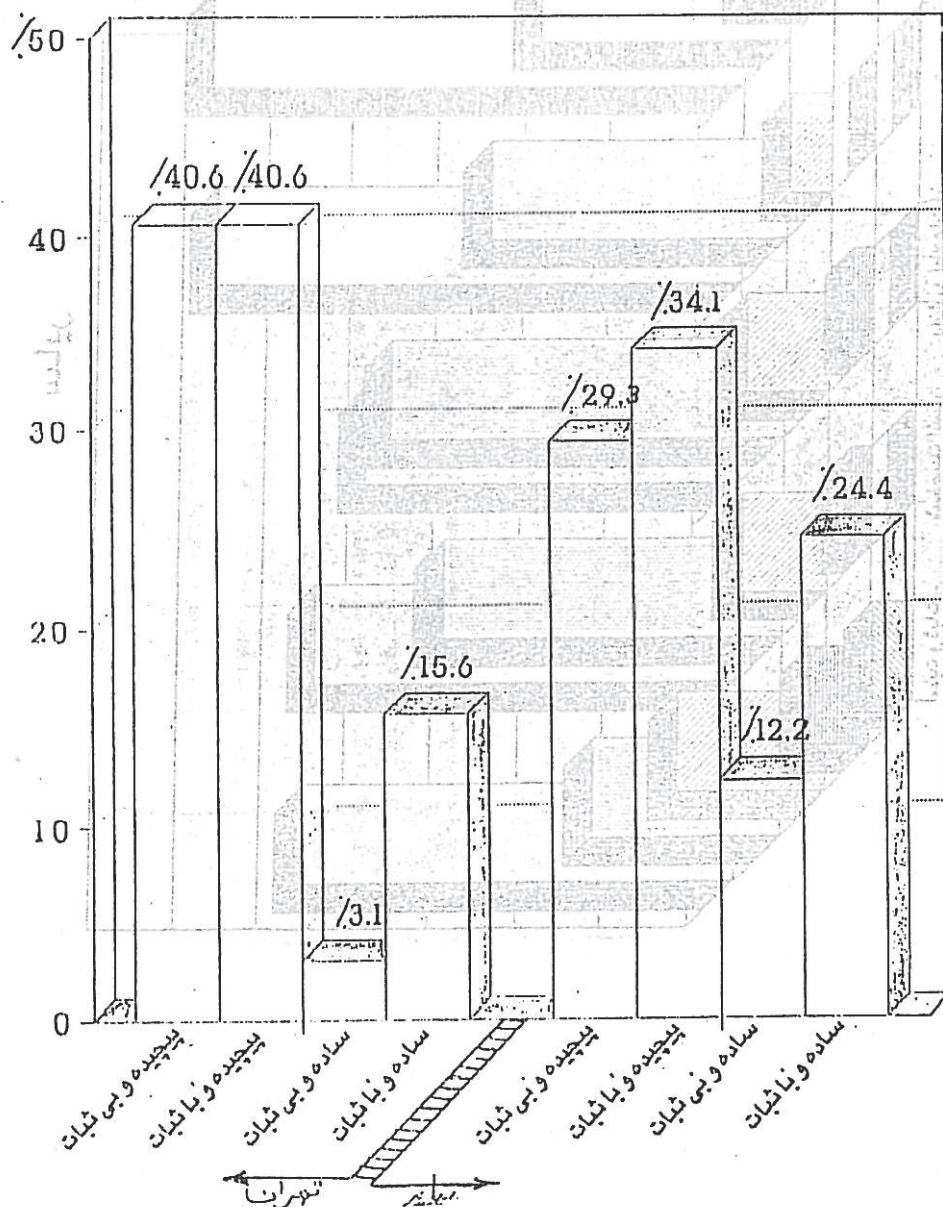
رتبه	عوامل فرهنگی - اجتماعی موثر	نوع عامل	رتبه
۱	تأثیر ایمان و اعتقادات مذهبی	F	۴/۵۹
۲	تأثیر محبت و دوستی	F	۴/۵۰
۳	تأثیر اطلاعات و دانش فنی	S	۴/۳۷
۴	تأثیر نحوه ارزش قائل شدن برای شخصیت انسان	O	۴/۲۴
۵	تأثیر امنیت و ثبات شغلی	O	۴/۱۱
۶	تأثیر نحوه ارزشیابی از فعالیت	O	۴/۰۲
۷	تأثیر آموزش ضمن خدمت	O	۴/۰۱
۸	تأثیر روش نامطلوب انتخاب و برکناری مدیران	O	۳/۹۷
۹	تأثیر مشکلات خانوادگی	F	۳/۹۶
۱۰	تأثیر کمبود اختیارات لازم	O	۳/۹۶
۱۱	تأثیر انتظارات و توقعات مسئولین بالاتر	O	۳/۹۴
۱۲	تأثیر عدم رعایت قوانین و مقررات توسط دیگران	O	۳/۸۹
۱۳	تأثیر در گروه بودن و به گروه تعلق داشتن	O	۳/۸۷
۱۴	تأثیر تبعیض در محیط کار	O	۳/۷۷
۱۵	تأثیر بورکراسی	S	۳/۷۶

۳/۷۱	تاثیر دانشگاه‌های علوم پزشکی	O	۱۶
۳/۶۶	تاثیر قوانین و مقررات فعلی	S	۱۷
۳/۶۲	تاثیر تغییر نحوه زندگی و تغییر یافتن اراضی	S	۱۸
۳/۳۶	تاثیر ساختار فعلی بیمارستان	O	۱۹
۳/۲۹	تاثیر عدم امکانات رفاهی و تفریحی	F	۲۰
۳/۲۰	تاثیر مشکلات مسکن	F	۲۱
۳/۰۹	تاثیر توفیق فرصت طلب	O	۲۲
۳/۰۰	تاثیر رسانه‌های عمومی و شبکه‌های ارتباطی	S	۲۳

جدول شماره ۱۶ نشان می‌دهند که کلیه عوامل برای مدیران مورد پژوهش به عنوان عوامل فرهنگی - اجتماعی موثر شناخته شدند. «ایمان و اعتقادات مذهبی» از بیشترین تاثیر با میانگین ۴/۵۹ و «رسانه‌های عمومی و شبکه‌های ارتباطی» از کمترین تاثیر با میانگین ۳ برخوردار هستند.



سایر



جدول شماره (۲۷)

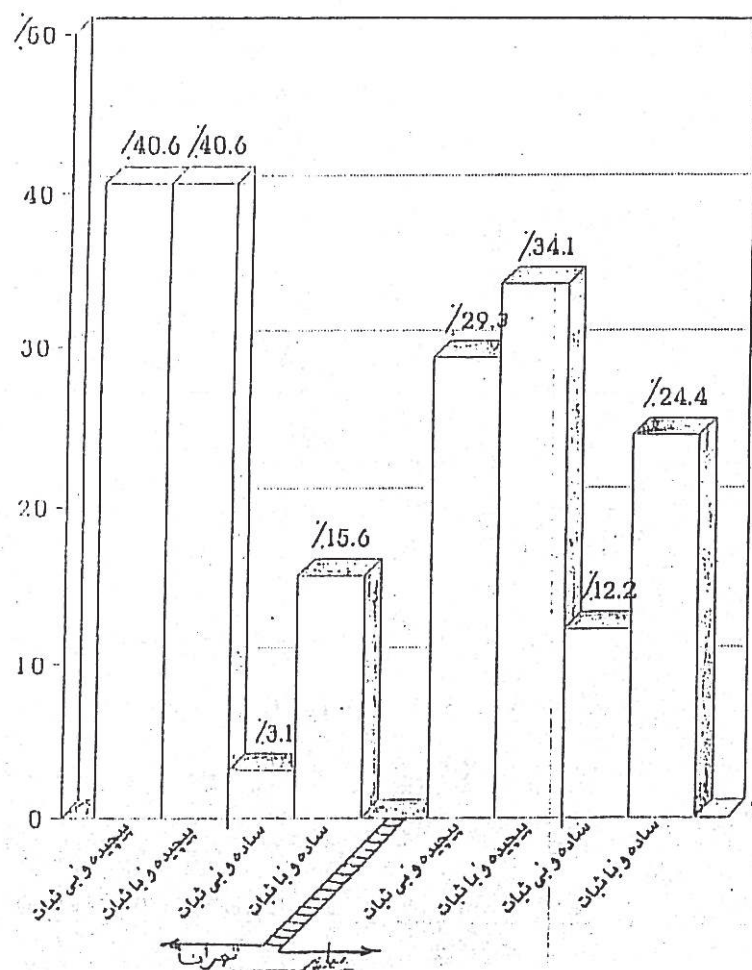
«توزیع فراوانی مدیران مورد پژوهش برحسب استان محل خدمت و محیط اجتماعی»

استان		تهران		سایر		جمع	
محیط اجتماعی		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پیچیده و بی ثبات		۱۳	۴۰/۶	۱۲	۲۹/۳	۲۵	۳۴/۲
پیچیده و باثبات		۱۳	۴۰/۶	۱۴	۳۴/۱	۲۷	۳۷/۰
ساده و بی ثبات		۱	۳/۱	۵	۱۲/۲	۶	۸/۲
ساده و باثبات		۵	۱۵/۶	۱۰	۲۴/۴	۱۵	۲۰/۵
جمع		۳۲	۴۳/۸	۴۱	۵۶/۲	۷۳	۱۰۰

(بدون پاسخ ۲ نفر)

جدول شماره ۲۷ نشان می دهد که ۴۰/۶٪ مدیران مورد پژوهش در تهران محیط اجتماعی را پیچیده و بی ثبات می دانند و به همین میزان پیچیده و باثبات که مجموعاً ۸۱/۲٪ را شامل می شوند. در سایر استانها ۲۹/۳٪ مدیران مورد پژوهش محیط اجتماعی را پیچیده و بی ثبات و ۳۴/۱٪ محیط اجتماعی را پیچیده و با ثبات می دانند که مجموعاً ۶۳/۴٪ را شامل می شوند.

بطور کلی بیشتر از نیمی از هر دو گروه مدیران مورد پژوهش به پیچیده بودن محیط اجتماعی رأی داده اند، اما درصد بیشتری از مدیران تهران محیط اجتماعی را پیچیده و بی ثبات تشخیص داده اند (۴۰/۶٪) تا مدیران شهرستانی (۲۹/۳٪).



۷- خلاصه بحث و نتایج

- همانطوری که از اطلاعات جداول استنباط می شود بیش از ۵۲/۲٪ مدیران تهرانی و سایر استانها به گزینه های ۴ و ۵ پاسخ داده اند که مبین عقیده و نظر آنها در تأثیرگذاری فراوان عوامل فرهنگی - اجتماعی بر عملکردشان است.

- اصولاً مدیران متأهل و در گروه سنی ۴۹ - ۴۵ سال تأکید بیشتری بر اثرپذیری عملکردشان از عوامل فرهنگی - اجتماعی داشته اند تا سایر گروه ها

- تعداد فرزندان با عوامل فرهنگی - اجتماعی ارتباط مستقیم دارد، بدین ترتیب که هرچه تعداد فرزندان (تا ۵ فرزند) بیشتر می شود تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی بر عملکردشان محسوس تر می شود.

- میزان سابقه مدیریت نیز ارتباط مستقیم با این عوامل دارد، هرچه سابقه مدیریت افزایش می یابد، میزان تأثیرپذیری عملکرد از عوامل فرهنگی - اجتماعی افزایش می یابد.

مدیران تهرانی مسئولیت پذیری بیشتری نسبت به سازمان دارند تا به جامعه و این درحالی است که مدیران شهرستانی احساس مسئولیت بیشتری نسبت به جامعه دارند تا سازمان، به همین دلیل مدیران شهرستانی تأثیر متقابل فعالیتهای بیمارستان را بر جامعه بیشتر دانسته و در پی اقداماتی برای همگام شدن با تغییرات اجتماعی هستند.

درصد بیشتری از مدیران هر دو گروه (تهرانی و شهرستانی)، محیط اجتماعی را پیچیده تشخیص داده اند، اما مدیران تهرانی پیچیدگی محیط را با ۸۱/۲٪ و مدیران شهرستانی با ۶۳/۴٪ معین نموده اند. علاوه بر پیچیدگی محیط، مدیران تهرانی بی ثبات بودن محیط اجتماعی را با ۴۰/۶٪ و مدیران شهرستانی با ۲۹/۳٪ نشان داده اند.

نتیجه آنکه مدیران تهرانی محیط اجتماعی را پیچیده تر و بی ثبات تر دید، در

نتیجه به منظور کاهش اثرات شبکه پیچیده و بی‌ثبات نظام‌های مختلف موجود تلاش در به بکارگیری هرچه بیشتر فعالیت‌های فرهنگی - اجتماعی می‌نمایند تا از این طریق بتوانند تا اندازه‌ای جبران کمبودها و نارسائیهای موجود را کرده باشند. این نارسائیها همانگونه که جداول موجود نشان می‌دهد در ابعاد خانوادگی (ایمان و اعتقاد و محبت و دوستی)، اجتماعی (اطلاعات و دانش فنی) و محیط سازمانی (ارزش قائل شدن برای شخصیت انسان و امنیت و ثبات شغلی) معین می‌شوند.

۸- محدودیتهای پژوهش

- بورکراسی‌های بیش از حد برای ارتباط با مدیران بمنظور دریافت اطلاعات، و آمارهای مربوطه.

- همکاری ننمودن تعدادی از همکاران به دلیل:

الف - عدم اعتقاد و اطمینان از نتایج عملکرد تحقیق.

ب - نداشتن وقت و انگیزه کافی برای پاسخ به سوالات.

ج - عدم اطمینان از محرمانه باقی ماندن پاسخ آنان.

- کمبود تسهیلات و امکانات برای پژوهش (بودجه کافی و پرسنل آموزش دیده)

- عدم امکانات کافی برای دسترسی به جامعه آماری مناسبتر.

۹- پیشنهادات

۱- از آنجائیکه مدیران بیمارستانها و مراکز درمانی می‌توانند بیشترین تاثیر را در عملکرد این مراکز برعهده داشته باشند، از این جهت نقش فعالیتهای فرهنگی در ابعاد و سطوح مختلف زندگی، بویژه در دوران نوجوانی و جوانی در محیط خانوادگی بسیار حساس بوده و می‌تواند زمینه مساعدی را برای تقویت و ثبات

ایمان و عقیده و وجدان کار در آنان ایجاد نماید.

۲- محبت و دوستی، عشق و علاقه به یکدیگر، در جمع بودن و با گروه کارکردن و خود را جزئی از دیگران دانستن نیز عاملی فرهنگی - اجتماعی است که پایه گذاری آن در دوران حساس کودکی تا جوانی انجام می گیرد و به همین علت فرهنگ خانواده، فرهنگ مدارس و نحوه آموزش های هر یک باید به نوعی بهبود یابد که بتواند در تربیت افرادی با روحیه بالا، آماده همکاری و بدون عقده های کمبود محبت نقشی اساسی ایفا کند.

۳- تحصیلات دانشگاهی مرتبط، ارتقاء سطح تحصیلات، آموزش های ضمن خدمت مرتبط و مطلوب و کارگاه های آموزشی مناسب از جمله موضوعات با اهمیت دیگری است که در افزایش نتایج عملکرد مدیران تأثیر فراوان دارد. چرا که مدیران از طریق تحصیل و آموزش با علوم و فنون مختلف آشنا می شوند و با تغییرات و تحولات همراه شده و بدین وسیله با ابزاری که از قدرت بیشتری برخوردار است، مجهز می شوند.

۴- امنیت و ثبات شغلی مدیران را دلگرم، امیدوار و استوار می سازد، اگر بتوانیم آنان را عملاً متقاعد سازیم که در صورت تلاش و پشتکار و داشتن برنامه ای مناسب کوتاه مدت و بلند مدت و اجرا و پیگیری آن ضابطه در موردشان حاکم خواهد بود نه رابطه، آنوقت توانسته ایم یکی از عوامل فرهنگی - اجتماعی موثر بر عملکردشان را جامه عمل بپوشانیم و امیدوار باشیم که روزه روز بر تلاش آنان افزوده خواهد شد.

۵- شخصیت انسانها و ارزش قائل شدن برای افراد از جمله پارامترهای ظریف و دقیقی است که در افزایش کارایی نقشی مهم دارد ولی متأسفانه در حد شعار باقی مانده است. صاحب نظران در کتب مقالات و سخنرانیهای خود به تکرار از منابع انسانی به عنوان اولین و مهمترین عامل در افزایش کارایی و بهره وری یاد

کرده‌اند، ولی در عمل کمتر شاهد این مدعا می‌باشیم. چرا؟ و چگونه است که در مورد آن سهل‌انگاری می‌کنیم؟ جواب هر چه که باشد، پیشنهاد می‌شود با توجه به تمامی مسائل و معضلات موجود، اولین گام در کوتاه‌مدت، ایجاد جوی مناسب برای به تصویر کشیدن «شخصیت والای انسانی باشد» تصویری واقعی و عملکردی حقیقی از آنچه می‌گوئیم، والسلام.